

2. Законодавство України про охорону праці. Збірник нормативних документів у 4-х томах. – К.: Основа, 2010.
3. Зеркалов Д.В. Безопасность труда. Хрестоматия. — К.: Основа, 2009. — 602 с.
4. Довідник з управління охороною праці для керівників підприємств і організацій. – К.: Основа, 2003. – 308 с.

УДК 331.45

*Зоря М.В., Головін С.В., Лисенко Ю.А., Мохнатко І.М.
Таврійський державний агротехнологічний університет*

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ АГРАРНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ

Після реорганізації сільськогосподарського виробництва до традиційних проблем охорони праці приєдналися організаційні та економічні, які ускладнили вирішення питань безпеки праці. Як правило, належна реакція керівництва аграрних підприємств щодо покращення умов праці на робочих місцях спостерігається лише після того, як нещасний випадок забрав життя людей чи скалічивши їх, залишив сім'ї без годувальників, або після візиту страхового експерта з охорони праці чи державного інспектора Держгірпромнагляду.

Створення цілком безпечних та здорових умов праці роботодавцями можливе у разі, якщо вони будуть озброєні механізмом зменшення рівня виробничого ризику, тобто науково-обґрунтованою системою управління охороною праці (СУОП) на підприємстві.

Вимога щодо забезпечення функціонування СУОП визначена у ст.13 Закону України «Про охорону праці». [1] Тобто неухильне виконання керівником сільськогосподарського підприємства обов'язків, визначених цією статтею, буде свідчити про якісне управління охороною праці на підприємстві.

Лева частка керівників аграрних формувань згодні з вимогами Закону, розуміють важливість запровадження СУОП, і насправді роблять великий обсяг роботи у цьому напрямку, навіть не підозрюючи, що це і є елементи управління охороною праці. Але вони не мають чіткого уявлення про те, з чого треба починати цю роботу, бо Закон цього не пояснює, та й не може пояснити, адже це справа підзаконних нормативно-правових актів з охорони праці. Яка ж нормативна база напрацьована за роки існування нашої держави для практичної допомоги керівникам сільськогосподарських підприємств?

Нагадаємо, що так би мовити першою ластівкою були «Методичні рекомендації про систему управління охороною праці на підприємствах і в організаціях Міністерства сільського господарства і продовольства України», затверджені наказом Мінсільгосппроду України від 27.10.1995 р. №291. На той час це було перша спроба пояснення суті системи управління охороною праці в аграрних формуваннях, хоча інтереси малого та середнього бізнесу там враховані майже не були. На даний момент цей наказ втратив чинність. [2]

Надалі у 2007 році була спроба Міністерства аграрної політики за активної участі Українського науково-виробничого інженерного центру по охороні праці у сільському господарстві «Укрсільгоспохоронпраці» ввести в дію на рівні галузі нормативного документу «Система самоконтролю безпеки і охорони праці для фермерів і одноосібних підприємств, які не використовують найману працю». Робота проведена, певні кошти витрачені, але даний документ не набрав чинності через низку об'єктивних причин.

Ось і все. На галузевому рівні більше не було намагань пояснити роботодавцям процес практичного виконання вимог статті 13 Закону України «Про охорону праці». На даний час на всі підприємства, в тому числі аграрні, поширюються «Рекомендації щодо побудови, впровадження та удосконалення системи управління охороною праці», затверджені наказом Держгірпромнагляду від 22.02.2008 р. №35 [3]. Тобто є нормативний документ, хоч і не

галузовий, який дозволяє керівникам сільськогосподарських підприємств розробити та впровадити СУОП на підприємстві.

У питанні впровадження галузевої системи управління охороною праці АПК України перебуває на роздоріжжі: зберегти традиційні підходи до працевохоронної роботи або розпочати впровадження сучасних інформаційних технологій. Простий приклад – дати працівнику інструкцію з охорони праці для ознайомлення (часто формального) чи використати для інструктажу з працевохоронних питань комп'ютерний екзаменатор, де ту ж інструкцію наочно проілюстровано, розкладено на ключові слова та контрольні запитання. До того ж комп'ютер без належних знань позитивну оцінку не виставить. У якому випадку навчання буде ефективнішим, а набуті знання міцнішими, зрозуміло. Можна сказати, що це далека перспектива – комп'ютеризація аграрного бізнесу, а піднімати питання щодо впровадження інформаційних технологій керування безпекою праці на селі нині недоречно.

Наразі інформаційний потік із статистикою виробничого травматизму в галузі чи виявлених негараздів щодо забезпечення безпеки праці під час комплексних перевірок підприємств АПК спрямовано лише вгору галузевої управлінської вертикалі. Зворотній інформаційний зв'язок від Мінагропроду України до підприємств АПК з наданням останнім оперативних аналітичних матеріалів з питань охорони праці вкрай неефективний через інерційність. Без налагодження ефективної інформаційної політики в межах галузевої управлінської вертикалі неможливо всебічно аналізувати стан охорони праці, виявляти характерні (визначальні) причини виробничого травматизму та професійних хвороб, оперативно доносити до керівників аграрних підприємств та осіб, що відповідають за стан охорони праці на місцях, вироблені рішення та застереження й, з рештою, навчити працівників цінувати своє й чуже життя та здоров'я. Така інформаційна працевохоронна політика можлива на базі єдиної комп'ютеризованої системи відстеження потенційних небезпек на виробничих процесах у галузі. Визначальним елементом такої системи має бути концепція прийняттого ризику [4].

Актуальним для сільського господарства є питання удосконалення підходів щодо організації працевохоронного навчання в бік підвищення його ефективності. До його проведення повинні докласти зусиль як керівники підприємств, так і керівники районної та обласної ланок управління. Навчання з охорони праці має бути структурованим і поєднувати за відповідними пропорціями залежно від категорії слухачів лекції, практичні заняття (бажано у вигляді ділових ігор), самостійні роботи з освоєння запропонованого методичного матеріалу та виконання індивідуальних завдань, консультацій (індивідуальних чи у вигляді «круглих столів») і лише тоді проводити атестацію (залік) за набутими знаннями.

Додаткового поштовху покращенню стану охорони праці в АПК можуть надати випускники аграрних закладів освіти. Навчальний процес має бути поставлено так, щоб сформувати у студентів працевохоронний світогляд, який дозволить їм на виробництві не лише зберегти свої життя та здоров'я, а й навчити інших працівників основним засадам охорони праці. Адже практично всі сучасні технології виробництва й переробки продукції АПК не є досконалими щодо забезпечення життя та здоров'я працівників. Тому їхнє освоєння аж ніяк не може обійтися без глибокого вивчення питань охорони праці. Випускник (бакалавр, магістр) буде користуватися авторитетом не тільки як спеціаліст аграрного виробництва, але і як глибоко-освічений фахівець, якщо він не лише вболіватиме за культуру виробництва та здоров'я інших працівників, але й знатиме, як цього досягти. Це дозволить не лише підвищити конкурентоспроможність на ринку праці, а й забезпечить аграрне виробництво кваліфікованими фахівцями з управління охороною праці. Думки фахівців з охорони праці у цьому питанні співпадають: тільки маючи навчених професіоналів можна якісно управляти питаннями охорони праці на селі.

Отже, СУОП на підприємствах агропромислового виробництва повинна базуватися виключно на сучасних інформаційних технологіях, а активно впроваджувати їх у практику виробничих відносин мають спеціалісти з сучасним працевохоронним світоглядом.

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про охорону праці» від 21 листопада 2002 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №2. – Ст. 10.
2. Пістун І.П. Охорона праці в галузі сільського господарства (рослинництво) / І.П. Пістун, А.П. Березовецький, С.А. Березовецький. – Суми: Університетська книга, 2009. – 368 с.
3. Рекомендації щодо побудови, впровадження та удосконалення системи управління охороною праці, затверджені Головою Держгірпромнагляду України 07 лютого 2008 р.
4. Тягай М. Шляхи удосконалення СУОП в АПК визначені / М. Тягай // Охорона праці. – 2012. – №2.

УДК 331.57:91

Керимов К.Д.

Академия Министерства чрезвычайных ситуаций Республики Азербайджан

СФЕРА ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АЗЕРБАЙДЖАНА В ОЦЕНКАХ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

Деятельность Международной организации труда (МОТ) основана на принципах трехстороннего представительства: правительства, предпринимателей и трудящихся, что находит прямое отражение в основе формирования руководящих органов МОТ и национальных делегаций стран-членов, занимающихся разработкой рекомендаций и проектов международных конвенций по вопросам труда и прав профсоюзов. Приоритетной проблемой, рассматриваемой МОТ с конца 80-х годов прошлого столетия, стал вопрос о взаимозависимости гражданских, социальных и экономических прав человека. Стабильные темпы роста, наблюдаемые в экономике Азербайджана, начиная с 1995 года, обеспечили социальное развитие страны и создали необходимые условия для повышения уровня жизни населения, создания новых рабочих мест и обеспечения занятости. Только в 2009-2012 гг. было создано несколько сотен тысяч новых рабочих мест.

Международная организация труда опубликовала очередной отчет о безработице среди молодежи, подготовленный на основании анализа ситуации в 140 странах. Показатель Азербайджана в данном аспекте почти на уровне развитых стран (около 12 %).

Так, в Азербайджане безработица среди молодежи составляет 14,8 %, в России – 14,5%, в Армении – 33,1 %, в Грузии – 31 %, в Туркмении – 20,2%, в Беларуси - 12,2 %, в Украине – около 10 %. Казахстан с показателем 4,5 % намного обогнал даже развитые страны Европы.

В отчете отмечается, что безработица среди молодежи в 3 раза превышает этот показатель среди людей зрелого возраста, однако среди работающей молодежи есть такие, которые получают в день меньше 2 долларов. В Азербайджане таких около 1,9 %, т.е., как правило, зарплата работающего выше черты уровня бедности. Для сравнения, в Армении зарплату на уровне черты бедности имеют 11,5 % работающих, в Грузии – 25,7%. Ожидается, что безработица среди молодежи в мире в 2014 году достигнет 13 %.

Результаты выводов МОТ доказывают, что инвестиции в качественный труд в конечном результате приводят к высокому экономическому росту.

Так, в результате успешной стратегии социально-экономического развития, азербайджанская экономика за последние 10 лет выросла в 3,2 раза и составляет более 80 % экономики Южного Кавказа. За это время было открыто более 1,2 млн. рабочих мест, из которых 900 тыс. являются постоянными рабочими местами, открыто 55,6 тыс. предприятий, среднемесячная зарплата выросла в 5,5 раза, доходы населения - в 6,5 раза, уменьшились безработица и уровень бедности. Основными целями государства являются развитие рынка труда и повышение качества трудовых ресурсов, а также создание необходимых условий для использования потенциала молодежи. Азербайджан входит в десятку государств-лидеров по уровню занятости молодежи.